Gouvernement du Québec

ÉTUDE SUR LES CONGÉS PARENTAUX

Commission des normes du travail

ÉTUDE SUR LES CONGÉS PARENTAUX

Dépôt légal 3e trimestre 1984
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-550-11390-X
© Commission des normes du travail

ÉTUDE SUR LES CONGÉS PARENTAUX

Commission des normes du travail
Direction du secrétariat et de la recherche
Lucie Paquet
Adjointe au secrétaire

Le 28 mars 1983

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

INTRODUCTION 1

CHAPITRE 1 : Les congés parentaux contenus dans les conventions collectives au Québec

Introduction..... 4
1) Méthodologie..... 4
1.1 Définition du congé parental..... 4
1.2 État de la situation..... 5
1.3 Méthode d'échantillonnage..... 7
1.4 Échantillon retenu..... 9
2) Les congés parentaux dans les conventions collectives choisies..... 11
2.1 Les conditions d'admissibilité..... 11
2.1.1 Personne(s) admissible(s)..... 11
2.1.2 Service continu exigé..... 13
2.1.3 Âge de l'enfant..... 13
2.2 Durée du congé..... 13
2.3 Traitement..... 15
2.4 Modalités de retour au travail..... 15
2.4.1 Retour au poste occupé avant le congé..... 15
2.4.2 Cumul de certains avantages sociaux..... 15
2.4.3 Participation aux régimes d'avantages sociaux..... 18
2.5 Avis de départ en congé et de retour au travail..... 20
2.6 Adoption..... 22
2.7 Autres modalités d'application..... 22
3) Portrait-type d'un congé parental..... 22
Conclusion..... 24

PAGE

Chapitre 2 : Les congés parentaux à l'étranger 27

Chapitre 3 : Le congé parental et la Loi et le Règlement sur les normes du travail

Introduction..... 30
1) La Loi sur les normes du travail..... 30
1.1 Pouvoir réglementaire..... 30
1.2 Définition du congé parental..... 31
1.3 Congés annuels..... 31
1.4 Jours fériés..... 32
1.5 Protection contre un congédiement illégal..... 32
2) Le Règlement sur les normes du travail..... 33
2.1 Congé réservé à la salariée..... 33
2.1.1 Modification de la section VI..... 33
2.1.2 Ajout d'une nouvelle section..... 35
2.2 Admissibilité du salarié masculin..... 35
2.3 Application lors d'une adoption..... 37
3) Autres commentaires..... 38
Conclusion..... 39

CONCLUSION GENERALE 41

Annexe I : Référence à la Loi et au Règlement sur les normes du travail..... 42

LISTE DES TABLEAUX

		PAGE
Tableau 1:	Conventions collectives en vigueur au Québec au 30 décembre 1982 et congé parental.....	6
Tableau 2:	Échantillon retenu.....	10
Tableau 3:	Conditions d'admissibilité aux congés parentaux.....	12
Tableau 4:	Durée maximale des congés parentaux.....	14
Tableau 5:	Cumul de certains avantages sociaux.....	17
Tableau 6:	Participation aux régimes d'avantages sociaux.....	19
Tableau 7:	Avis de départ en congé et de retour au travail.....	21
Tableau 8:	Synthèse des modalités d'application des congés parentaux contenus dans les conventions collectives au Québec.....	26
Tableau 9:	Synthèse des congés parentaux contenus dans certaines législations européennes.....	29

INTRODUCTION

La préoccupation d'introduire un congé parental dans la législation québécoise découle d'engagements en ce sens de la part du Gouvernement du Québec.

Il faut d'abord remonter à la campagne électorale du printemps 1981, alors que le Parti québécois s'engageait, le 29 mars 1981, à:

> «protéger la sécurité d'emploi de la travailleuse en obligeant l'employeur, dans le cas où la travailleuse choisit de prendre un congé de maternité prolongé ne dépassant pas 24 mois, à lui accorder, à son retour sur le marché du travail, la priorité sur tout autre candidat lorsqu'un poste équivalent à celui qu'elle occupait antérieurement se libère».

Cet engagement s'est ensuite traduit de la façon suivante dans le discours inaugural prononcé par le Premier ministre, M. René Lévesque, le 9 novembre 1981:

> «D'autre part, on vous demandera de renforcer les dispositions législatives qui régissent le congé de maternité en vue d'assurer une stricte priorité d'embauche à la travailleuse qui veut reprendre son emploi après la naissance d'un enfant, priorité qui maintenant sera valable jusqu'à concurrence de 24 mois d'absence.»

Diverses études et consultations ont été menées depuis ce temps. Si bien que la notion de «prolongation du congé de maternité» s'est transformée pour devenir un «congé parental». Le premier concept s'adressait exclusivement à la salariée, tandis que le deuxième inclurait aussi le salarié masculin.

De même, lors de son message inaugural, le 23 mars dernier, le Premier ministre, monsieur René Lévesque, réitérait les intentions du gouvernement:

> «....le gouvernement soumettra dans les mois qui viennent aux familles québécoises, pour consultation, un projet de politique de la famille qui proposera des orientations sur tout un éventail de préoccupations, entre autres, les services à la famille, l'aide financière, la fiscalité, le congé parental et le logement». (1)

C'est le Secrétariat du développement social qui est chargé de l'élaboration d'une telle politique de la famille.

Pour concrétiser ses intentions, le législateur pourrait adopter une nouvelle loi sur le congé parental. Cependant, il est plus probable qu'il amende plutôt la Loi et le Règlement sur les normes du travail. En effet, cette loi et ce règlement prévoient déjà des dispositions concernant un congé de maternité.

C'est donc dans ce contexte, que la Commission des normes du travail a préparé la présente étude.

Dans un premier chapitre, nous verrons quelle est la situation des conventions collectives québécoises par rapport aux congés parentaux. De même, une analyse d'un certain nombre de conventions collectives comportant des dispositions relatives à un congé parental a été faite. Il a alors été possible d'établir un portrait-type d'un congé parental contenu dans ces conventions.

Un deuxième chapitre analysera brièvement certaines législations étrangères contenant un congé parental.

---

(1) les soulignés sont de nous.

Enfin, nous évaluerons, dans un troisième chapitre, les modifications que le législateur devrait apporter à la Loi et au Règlement sur les normes du travail afin d'y introduire un congé parental.

Le lecteur trouvera en annexe le texte des articles de la Loi et du Règlement sur les normes du travail auxquels nous référons dans cette étude.

Chapitre 1 LES CONGÉS PARENTAUX CONTENUS DANS CERTAINES CONVENTIONS COLLECTIVES AU QUÉBEC

INTRODUCTION

Avant d'introduire un congé parental dans la Loi sur les normes du travail, il nous est apparu important de vérifier la nature et les modalités d'application des congés parentaux contenus dans les conventions collectives au Québec. Nous avons donc sélectionné et analysé un certain nombre de ces conventions collectives. Cette analyse nous a permis de dégager un portrait-type du congé parental qu'elles contenaient.

Les données dont nous nous inspirons pour cette étude nous ont été fournies par le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail. Ces données portent sur les conventions collectives en vigueur au Québec au 30 décembre 1982. Elles ne comprennent pas cependant les décrets au sens de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2), lesquels peuvent aussi contenir des dispositions relatives à des congés parentaux.

1 Méthodologie

1.1 Définition du congé parental

La définition retenue est celle donnée par le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail dans sa grille d'analyse des conventions collectives:

«Congé parental: congé postnatal d'une durée de plusieurs mois accordé au salarié ou à la salariée (ou aux deux) dans le but de lui (leur) permettre de s'occuper davantage de l'enfant.» (1)

---

(1) CRSMT - Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec - 1981. Section 1: Ensemble des secteurs, Québec, 1982, p. XXVIII.

Il est à noter qu'habituellement un tel congé s'applique lors de la naissance d'un enfant. Dans plusieurs cas cependant, comme nous le verrons au point 2.6.0, les salariés peuvent prendre un congé semblable lors de l'adoption légale d'un enfant.

1.2 État de la situation (tableau 1)

Sur un total de 4 200 conventions collectives en vigueur au Québec au 30 décembre 1982, seulement 282 d'entre elles, soit 6,71% de l'ensemble, comportaient une disposition relative à un congé parental.

51,74% de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective, soit 343 087 salariés, ont accès à un congé parental en vertu de leur convention collective. Les salariés du secteur «services socio-culturels, commerciaux et personnels» ont, à 94,05% d'entre eux, une disposition de leur convention collective à cet effet; ceux du secteur des «transports et communications» en ont une dans une proportion de près de 70% et ceux du secteur de l'«administration publique» dans près de 60% des cas. Les quatre autres secteurs, soit l'«agriculture...», les «industries manufacturières», le «commerce» et les «institutions de finances...», ont tous et chacun moins de 8% de leurs salariés à avoir une convention collective prévoyant un congé parental.

Les salariés dont la convention collective comporte un congé parental se concentrent à 79,22% dans le secteur des «services socio-culturels...» et à 15,94% dans celui de l'«administration publique». (Ces deux secteurs représentent cependant, à eux seuls, 57,34% des salariés couverts par une convention collective). Moins de 1% des salariés de chacun des autres secteurs ont une convention collective prévoyant un congé parental.

TABLEAU 1

CONVENTIONS COLLECTIVES EN VIGUEUR AU QUEBEC AU 30 DECEMBRE 1982 et CONGE PARENTAL

Conventions et salariés / Secteurs	1 Nombre de conventions en vigueur par secteur	2 % par secteur	3 Nombre de conventions avec un congé parental	4 Répartition des conventions avec un congé parental par secteur, en %	5 Nombre de salariés couverts par une convention par secteur	6 Répartition des salariés couverts par une convention par secteur en %	7 Nombre de salariés avec un congé parental	8 Répartition des salariés avec un congé parental par secteur en %	9 Répartition des salariés avec un congé parental sur l'ensemble des salariés du secteur en % (7/5)
Agriculture, sylviculture, mines, carrières et bâtiments	162	3,85	1	0,35	21 979	3,31	47	0,01	0,21
Industries manufacturières	1 796	42,76	17	6,02	202 194	30,49	1 745	0,50	0,86
Transports et communications	272	6,47	13	4,6	16 699	2,51	11 673	3,4	69,99
Commerce	672	16,0	15	5,31	36 338	5,48	2 736	0,79	7,5.
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	642	15,28	204	72,34	289 003	43,58	271 815	79,22	94,05
Institutions de finances, assurances et affaires mobilières	184	4,38	9	3,19	4 947	0,74	378	0,11	7,64
Administration publique	472	11,23	23	8,15	91 860	13,85	54 693	15,94	59,53
Ensemble des secteurs	4 200	99,97	282 (6,71% de l'ensemble des conventions)	99,96	663 020	99,96	343 087	99,97	51,74

Par ailleurs, les dernières données disponibles [1] établissent, pour 1977, le taux de syndicalisation moyen pour l'ensemble des secteurs d'activités à 34%. Même si ces données datent de plusieurs années, il y a tout lieu de croire, compte tenu de la situation économique difficile qui prévaut depuis quelques années, que ce taux, loin d'avoir augmenté, aurait plutôt diminué. Malgré cette réserve et faute de données plus récentes, nous utiliserons ce taux de 34%. Une règle de trois nous permettrait donc d'évaluer approximativement la population québécoise en emploi à 1 950 059 (663 020 -salariés couverts par une convention collective - x 100 34 - taux moyen de syndicalisation-). Conséquemment, et compte tenu que 343 087 salariés sont couverts par une convention collective prévoyant un congé parental, nous pourrions estimer que ce groupe de salariés équivaut à 17,6% de la population en emploi.

En résumé, même si près de 52% des salariés couverts par une convention collective peuvent se prévaloir d'un congé parental, il n'en reste pas moins qu'ils se concentrent à plus de 95% dans seulement deux secteurs (sur sept) d'activités économiques. D'autre part, le nombre des salariés qui peuvent se prévaloir d'un congé parental équivaut approximativement à 17,6% de la population totale en emploi au Québec.

1.3 Méthode d'échantillonnage

Afin de dresser un portrait-type d'un congé parental contenu dans les conventions collectives, nous avons d'abord procédé à la confection d'un échantillon de conventions collectives contenant des dispositions relatives à un congé parental. Cet échantillon comprend 21 conventions sur une possibilité de 282, réparties dans chacun des 7 secteurs d'activités économiques (voir tableau 2). Les 21 conventions ont été sélectionnées en fonction du nombre de salariés des entreprises. C'est ainsi que dans chacun des secteurs [2], on retrouve:

---

(1) Delorme, François, «Quelques données sur la syndicalisation au Québec en 1977», revue «Le marché du travail». CRSMT, vol. 1, no 1, mai 1980, p. 35.

(2) Sauf dans le secteur de l'«agriculture...» où il n'existe qu'une seule convention comportant un congé parental. C'est cette

1° la convention de l'entreprise qui a le plus grand nombre de salariés (couverts par une convention collective),

2° celle de l'entreprise qui a le plus petit nombre de salariés et

3° celle de l'entreprise qui a le nombre médian (par rapport aux deux autres) de salariés.

De plus, pour pallier au fait que plus de 70% des conventions comportant un congé parental se retrouvent dans le secteur des «services socio-culturels...», nous avons ajouté, aux conventions déjà choisies, celles qui correspondaient au nombre de salariés du quartile supérieur et du quartile inférieur. Donc, 5 conventions ont été sélectionnées dans ce secteur.

Ne connaissant pas l'importance relative de chacune des 282 entreprises dans chacun des secteurs, cette méthode nous a permis de déterminer arbitrairement, donc objectivement, l'échantillon désiré. De plus, cette méthode donne la possibilité d'avoir un échantillon comportant une petite, une moyenne et une grande entreprise dans chacun des secteurs (sauf celui de l'«agriculture...»); elle rend donc possible un portrait relativement fiable des conventions par rapport à la taille des entreprises.

L'échantillon retenu n'assure cependant pas une grande diversité quant aux types d'entreprises de chacun des secteurs. Par exemple, les trois conventions retenues dans le secteur des «transports et communications» sont toutes trois celles d'entreprises à caractère para-public. Néanmoins, dans l'ensemble, la proportion des entreprises à caractère privé et celles à caractère public ou para-public est égale dans l'échantillon retenu. D'autre part, notre échantillon porte sur 29,7% des salariés dont la convention collective prévoit un congé parental.

1.4 L'échantillon retenu (tableau 2)

Les conventions retenues dans notre échantillon sont identifiées par le nom de l'entreprise concernée. Le tableau suivant indique le secteur d'activités, le nom de l'entreprise et le nombre de salariés couverts par la convention collective. Lorsqu'une entreprise a à son emploi plusieurs types de salariés, ceux couverts par la convention collective retenue sont identifiés après le nom de l'entreprise.

TABLEAU 2

ECHANTILLON RETENU

SECTEUR	ENTREPRISE	NOMBRE DE SALARIES
Agriculture, sylviculture, mines, carrières et bâtiments	- Lac d'Amiante du Québec Ltée (1)	47
		sous-total: 47
Industries manufacturières	- GTE Sylvania Canada Limitée	631
	- Les Editions Marquis Ltée	35
	- L'Echo du Nord Inc.	6
		sous-total: 672
Transports et communications	- La Commission hydroélectrique du Québec (Hydro-Québec) (employés de métier)	4 212
	- Société de Radio-télédiffusion du Québec (employés des services techniques et du film)	194
	- Société des Traversiers du Québec (division St-Laurent central-Traverse Sorel/St-Ignace de Loyola) (marins)	12
		sous-total: 4 418
Commerce	- Steinberg Inc. (certains districts électoraux des régions des Bois-Francs et des Cantons de l'Est)	425
	- U.A.P. Inc. (Ste-Foy)	30
	- Magasin Coop de Mont-Joli	22
		sous-total: 477
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	- Comité patronal des négociations des commissions pour catholiques (Gouvernement du Québec) (enseignants)	62 585
	- Université du Québec à Trois-Rivières (professeurs)	308
	- Séminaire de Chicoutimi (enseignants non-clercs)	44
	- Comité patronal des négociations des Ateliers de readaptation (employés de service)	12
	- Syndicat des employés de l'hôpital de Chicoutimi	1
		sous-total: 62 950
Institutions de finances, assurances et affaires mobilières	- Office Municipal d'Habitation de Montréal	211
	- Caisse populaire Notre-Dame de Trois-Rivières	16
	- Caisse populaire des Syndicats Nationaux de Montréal	9
		sous-total: 236
Administration publique	- Gouvernement du Québec (fonctionnaires)	33 000
	- Société d'aménagement de l'Outaouais (cols blancs)	50
	- Ville de Granby (employés de bureau)	13
		sous-total: 33 063
TOTAUX: 7	21	101 863

(1) Cette entreprise est la seule de ce secteur à avoir une convention collective comportant un congé parental.

2 Les congés parentaux dans les conventions collectives choisies (tableau 8)

Pour l'analyse des conventions collectives comportant un congé parental, nous avons retenu six types principaux de modalités d'application:

1- les conditions d'admissibilité
2- la durée du congé
3- le traitement
4- les modalités de retour au travail
5- les avis de départ en congé et de retour au travail
6- l'application du congé lors de l'adoption d'un enfant.

2.1 Les conditions d'admissibilité (tableau 3)

2.1.1 Personne(s) admissible(s)

Qui du père, de la mère ou des deux parents est admissible à un congé parental?

- Dans 8 conventions (soit 38% des cas), le congé est réservé exclusivement à la mère.
- Dans 11 conventions (soit 52,3% des cas), le congé peut être pris par l'un ou l'autre des parents; cependant, neuf de ces conventions prévoient que si les deux parents désirent se prévaloir du congé, ils devront en partager la durée en deux périodes immédiatement consécutives; deux autres de ces conventions stipulent que le salarié masculin ne peut se prévaloir d'un tel congé qu'à la condition que sa conjointe ne puisse elle-même en bénéficier.
- Dans 2 conventions, la possibilité que les deux parents bénéficient en même temps du congé parental n'est pas exclue, sans être spécifiée pour autant.

TABLEAU 3

CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ AUX CONGÉS PARENTAUX

CONDITIONS	NOMBRE DE CONVENTIONS
A- Personne(s) admissible(s)	
1- Mère seulement	8
2- L'un ou l'autre des parents:	11
- pour le père, seulement si la mère ne peut s'en prévaloir (2)	
- les deux parents, mais consécutivement (9)	
3- Les deux parents en même temps	2
B- Service continu exigé	
1- Non spécifié	20
2- Au moins 5 ans	1
C- Age de l'enfant	
1- Non spécifié	20
2- Moins de 5 ans	1

Dans une majorité des cas donc, la mère et/ou le père peuvent se prévaloir d'un congé parental, à la condition de s'en partager la durée.

2.1.2 Service continu exigé

Une seule convention exige que la salariée soit à l'emploi de l'entreprise depuis au moins 5 ans, avant de pouvoir bénéficier du congé parental.

Dans les autres conventions, le service continu exigé pour bénéficier du congé parental est le même que celui exigé pour se prévaloir des autres dispositions de la convention collective.

2.1.3 Age de l'enfant

Comme dans le cas du service continu exigé, une seule convention stipule que l'enfant, pour lequel un congé parental est demandé, doit être âgé de moins de 5 ans au moment de la demande de congé. Cette convention est la seule à poser une telle condition. Comme nous le verrons plus loin, cette condition s'inscrit cependant dans un contexte particulier quant à la durée minimale (2 ans) et maximale (5 ans) d'un tel congé.

2.2 Durée du congé (tableau 4)

Comme nous venons de le mentionner, une seule convention fixe une durée minimale au congé, soit deux ans.

Quant à la durée maximale du congé, elle varie entre six et soixante mois. Certains congés se situent en prolongation d'un premier congé de maternité ou de paternité; c'est le cas pour 10 conventions. Les autres congés incluent la période allouée pour un congé de maternité ou de paternité. Le tableau suivant résume les périodes maximales allouées pour ces congés.

TABLEAU 4

DURÉE MAXIMALE DES CONGÉS PARENTAUX

DURÉE MAXIMALE EN MOIS	INCLUANT UN PREMIER CONGÉ	EN PROLONGATION D'UN PREMIER CONGÉ	TOTAL
60 mois	----------	1 convention	1
24 mois	1 convention	10 conventions	11
12 mois	3 conventions (dont 1 à partir de la naissance)	3 conventions	6
6 mois	----------	2 conventions	2
non spécifiée: 1 convention			1
TOTAL: 1 convention	4 conventions	16 conventions	21

2.3 Traitement

Toutes les conventions sans exception prévoient que le congé parental accordé est un congé sans traitement.

2.4 Modalités de retour au travail

Cette section regroupe trois types de modalités, à savoir le retour au poste occupé avant le congé, le cumul de certains avantages sociaux durant le congé et la participation aux régimes d'avantages sociaux.

2.4.1 Retour au poste occupé avant le congé

- Sept conventions assurent au salarié ou à la salariée le retour au même poste ou à un poste similaire à celui occupé avant le congé.
- Deux conventions permettent un retour au même poste ou à celui obtenu durant le congé. Ces conventions ne posent donc pas de contraintes aux salarié(e)s en ce qui a trait à des promotions.
- Trois conventions parlent d'un retour à un poste dans la même classe d'emploi que celle à laquelle appartenait le ou la salariée avant le congé.
- Dans le cas d'une convention, le retour à un poste s'effectue en fonction de l'ancienneté et des aptitudes du salarié ou de la salariée.
- Huit conventions ne spécifient pas cette modalité de retour au travail.

La majorité des conventions collectives prevoient donc un retour au travail dans le même poste ou à tout le moins dans un poste similaire à celui occupé avant le congé.

2.4.2 Cumul de certains avantages sociaux (tableau 5)

Les spécifications des conventions collectives ne sont pas très nombreuses à ce sujet.

Concernant le cumul de l'ancienneté du salarié ou de la salariée durant le congé parental, dix conventions le prévoient, une ne le permet pas et dix autres ne le spécifient pas. D'autre part, sept des conventions prévoyant un cumul de l'ancienneté permettent aussi au salarié ou à la salariée de conserver son expérience.

Par rapport à l'accumulation de vacances durant un tel congé, seulement deux conventions l'autorisent. Quatre conventions interdisent une telle accumulation et quinze autres ne spécifient rien à ce sujet.

Quant au cumul de congés de maladie, aucune convention ne l'autorise, cinq l'interdisent et seize ne le spécifient pas.

On ne voit donc qu'outre le cumul de l'ancienneté dans près de 50% des cas et du cumul des vacances dans deux cas seulement, peu de conventions permettent l'accumulation de certains avantages sociaux durant le congé parental. Le tableau 5 résume cette question.

TABLEAU 5

CUMUL DE CERTAINS AVANTAGES SOCIAUX

	Cumul possible		
Avantages sociaux	OUI	NON	NON SPÉCIFIÉ
Ancienneté	10	1	10
Vacances	2	4	15
Congés de maladie	0	5	16

2.4.3 Participation aux régimes d'avantages sociaux (tableau 6)

Les régimes d'avantages sociaux les plus fréquemment mentionnés dans les conventions collectives sont les différents régimes d'assurances (vie, maladie, salaire) et les régimes de retraite. C'est la possibilité de continuer, durant un congé parental, à participer à de tels régimes que nous avons analysés.

Au niveau des régimes d'assurances, treize conventions permettent une telle participation; onze de ces conventions exigent cependant du salarié ou de la salariée qu'il ou elle paie la totalité des primes rattachées à ces régimes, alors que deux conventions n'exigent du salarié ou de la salariée, que le paiement de sa quote-part de primes.

Une convention ne permet pas au salarié ou à la salariée de poursuivre sa participation aux régimes d'assurances et sept autres ne spécifient pas la possibilité d'une telle participation.

Quant à la poursuite d'une participation à un régime de retraite, la majorité des conventions, soit dix-huit, ne spécifient pas une telle possibilité. Par ailleurs, deux conventions permettent une telle participation, mais à la condition que le ou la salarié(e) en assume la totalité des coûts. Une convention interdit une telle participation.

Un portrait des conventions sur cet aspect est présenté au tableau 6.

TABLEAU 6

PARTICIPATION AUX REGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

REGIMES	PARTICIPATION POSSIBLE			
	OUI		NON	NON SPECIFIE
	paiement totalité des primes	paiement quote-part des primes		
Assurances	11	2	1	7
Retraite	2	0	1	18

2.5 Avis de départ en congé et de retour au travail (tableau 7)

Plusieurs conventions ne spécifient pas de délais dans la transmission d'avis de départ en congé et de retour au travail.

Le ou la salarié (e) qui demande à profiter d'un congé parental doit transmettre à son employeur un avis à cet effet, soit au moins 2 semaines, soit au moins 4 semaines selon le cas, avant le début de ce congé; c'est le cas de onze conventions. Une seule convention prévoit un délai d'avis plus long que les deux précédents, soit avant la fin du septième mois de la grossesse. Neuf conventions sont muettes à ce sujet.

Quant aux avis de retour au travail, le délai fixé généralement dans les conventions (pour huit d'entre elles) est d'au moins deux semaines avant ce retour. Seule une convention, qui s'applique à des enseignants, exige un avis de retour au travail d'au moins deux mois avant le début d'une session scolaire. Douze conventions ne specifient aucun délai d'avis pour le retour au travail.

Le tableau 7 présente ces délais d'avis.

TABLEAU 7

AVIS DE DÉPART EN CONGÉ ET DE RETOUR AU TRAVAIL

Délais d'avis	Départ en congé	Retour au travail
Avant la fin du 7ème mois de grossesse	1	--
Au moins 2 semaines avant le fait	5	8
Au moins 4 semaines avant le fait	6	--
Au moins 2 mois avant le fait	--	1
Non spécifiés	9	12

2.6 Adoption

Les congés parentaux que nous venons d'analyser peuvent être pris par les salariés après la naissance d'un enfant. Cependant, neuf conventions, soit près de 50% d'entre elles, permettent aux salariés de prendre un congé semblable à celui analysé, lors de l'adoption légale d'un enfant.

2.7 Autres modalités d'application des congés parentaux

Quelques conventions prévoient d'autres modalités d'application des congés parentaux que celles que nous venons d'analyser.

Ainsi, une convention ne permet un congé parental qu'une seule fois au cours de l'emploi dans l'entreprise. Cette même convention assortit le retour au travail du salarié ou de la salariée d'un examen médical obligatoire par le médecin de l'entreprise, lequel autorisera ou non le retour au travail. Une meilleure connaissance de l'entreprise en question nous aurait peut-être permis de comprendre la raison d'une telle exigence.

D'autre part, une convention prévoit qu'après le congé accordé en prolongation d'un premier congé de maternité ou de paternité, le ou la salarié(e) peut aussi travailler à temps partiel durant deux ans.

3 Portrait-type d'un congé parental (tableau 8)

Pour dresser un portrait-type du congé parental contenu dans les conventions collectives analysées, nous avons retenu les caractéristiques pour lesquelles la fréquence était la plus élevée. Il s'agit donc d'un modèle idéal de congé parental qui, de ce fait, ne permet pas d'en présenter toutes les variantes d'application.

Le congé parental-type présente donc les caractéristiques suivantes:

- Le père et la mère sont admissibles à un tel congé; cependant, s'ils veulent tous les deux s'en prévaloir, ils doivent en partager la durée en deux périodes immédiatement consécutives.

  Il est d'une durée maximale de vingt-quatre mois, en prolongation (c'est-à-dire en plus), du congé de maternité ou de paternité prévu par ailleurs.

- Il est sans traitement.

- Au retour au travail, le même poste ou un poste similaire à celui occupé avant le congé est accordé au salarié ou à la salariée.

- L'ancienneté du salarié ou de la salariée continue de s'accumuler durant le congé; ce qui n'est pas le cas pour les vacances ou les congés de maladie.

- Durant le congé, le salarié ou la salariée peut continuer à participer aux régimes d'assurances en vigueur, mais à la condition d'en payer la totalité des primes.

- Avant de prendre un tel congé, le salarié ou la salariée doit transmettre, à son employeur, un avis en ce sens au moins quatre semaines à l'avance. L'employeur doit être avisé du retour au travail du salarié ou de la salariée au moins deux semaines avant ce retour.

- Le congé parental s'applique lors de l'adoption légale d'un enfant.

Le tableau 8 présente une synthèse des modalités d'application des congés parentaux contenus dans les conventions collectives échantillonnées.

CONCLUSION

Ce chapitre nous a permis de voir que près de 52% des salariés couverts par une convention collective peuvent se prévaloir d'un congé parental. Cependant, ces salariés se concentrent à plus de 95% dans seulement deux secteurs d'activités économiques sur sept. D'autre part, une évaluation approximative permet de constater que le nombre de salariés qui peuvent se prévaloir d'un congé parental équivaut à 17,6% de la population totale en emploi au Québec.

Par ailleurs, le congé parental-type contenu dans les conventions collectives québécoises possède les caractéristiques suivantes. Il s'adresse au père ou à la mère et il doit être partagé en deux périodes consécutives si les deux parents veulent s'en prévaloir. Il est sans traitement et d'une durée maximale de 24 mois. Le retour au même poste ou à un poste similaire est assuré. L'ancienneté du salarié ou de la salariée continue de s'accumuler, mais pas les vacances, ni les congés de maladie. Durant le congé, une participation aux régimes d'assurances en vigueur est possible, mais à la condition, pour le salarié ou la salariée, d'en payer la totalité des primes. Un avis de départ en congé doit être transmis à l'employeur au moins quatre semaines avant le congé; de même, au moins deux semaines à l'avance, un avis de retour au travail doit être communiqué. Enfin, le congé parental s'applique lors de l'adoption légale d'un enfant.

Ces différentes données devront donc être prises en considération lorsqu'on songera à appliquer, par le biais de modifications à la Loi et au Règlement sur les normes du travail, un congé parental à l'ensemble de la population québécoise en emploi.

Nous avons donc vu que certaines conventions collectives confèrent des droits aux salariés en matière de congé parental. Pour compléter ce chapitre, il aurait par ailleurs été intéressant de connaître le taux d'utilisation des congés parentaux par les salariés. Malheureusement nous

n'avons pas pu obtenir de telles données. Une demande en ce sens a été faite auprès du Ministère de la Fonction publique, afin de connaître le nombre de salariés, fonctionnaires et professionnels du Gouvernement du Québec, qui, durant la dernière convention collective, s'était prévalu d'un tel congé. Cependant, les statistiques du ministère ne portent que sur l'ensemble des congés sans solde pris par les salariés et ce, sans distinction quant à la nature de tels congés.

TABLEAU 8

SYNTHESE DES MODALITES D'APPLICATION DES CONGES PARENTAUX CONTENUS DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES AU QUEBEC

Modalités d'application	Nombre de conventions
I- Conditions d'admissibilité	
A- Personne(s) admissible(s)	
1- la mère seulement	8
2- l'un ou l'autre des parents	11
- pour le père, seulement si la mère ne peut s'en prévaloir (2)	
- les deux parents mais consécutivement (9)	
3- les deux parents en même temps	2
B- Service continu exigé	
1- non spécifié	20
2- au moins 5 ans	1
C- Age de l'enfant	
1- non spécifié	20
2- moins de 5 ans	1
II- Durée du congé	
A- Minimun	
1- non spécifié	20
2- moins de 5 ans	1
B- Maximum	
1- non spécifiée	1
2- 6 mois	2
3- 12 mois	6
4- 24 mois	11
5- 60 mois	1
III- Traitement	
- Sans traitement	20
- Non spécifié	1
IV- Modalités de retour au travail	
A- Poste	
1- Même poste ou poste similaire	7
2- Même poste ou celui obtenu durant le congé	2
3- Poste dans la même classe d'emploi	3
4- Poste en fonction de l'ancienneté et des aptitudes	1
5- Non spécifiées	8

Modalités d'application	Nombre de conventions
IV- B- Cumul d'avantages sociaux	
1- Ancienneté	
- oui	[illegible]
- non	[illegible]
- non spécifiée	[illegible]
2- Vacances	
- oui	[illegible]
- non	[illegible]
- non spécifiées	[illegible]
3- Congés de maladie	
- oui	[illegible]
- non	[illegible]
- non spécifiés	[illegible]
C- Participation aux régimes d'avantages sociaux	
1- Assurances	
- oui	
- en paiement de la totalité des primes	[illegible]
- en paiement de la quote-part	[illegible]
- non	[illegible]
- non spécifiées	[illegible]
2- Retraite	
- oui (en paiemnt de la totalité des coûts)	[illegible]
- non	[illegible]
- non spécifiée	[illegible]
V- Avis	
A- Départ en congé	
- avant la fin du 7ème mois de grossesse	[illegible]
- au moins 2 semaines avant	[illegible]
- au moins 4 semaines avant	[illegible]
- non spécifiés	[illegible]
B- Retour au travail	
- au moins 2 semaines avant	[illegible]
- au moins 2 mois avant (une session)	[illegible]
- non spécifiés	[illegible]
VI- Application lors d'une adoption	
- oui	[illegible]
- non spécifiée	[illegible]

Chapitre 2 LES CONGÉS PARENTAUX À L'ÉTRANGER

Qu'en est-il des congés parentaux à l'étranger? Un inventaire partiel de certaines législations européennes nous a permis de constater qu'un certain nombre de pays accordent aux salariés la possibilité de se prévaloir d'un congé parental. (1) Quant à la situation aux États-Unis, des vérifications nous ont permis de constater qu'aucun état américain ne possède une législation comportant un congé parental accessible à l'ensemble de la population en emploi. Quelques états accordent cependant un tel congé à leurs propres salariés (employés civils) par voie de législations.

Rappelons que par «congé parental» nous entendons un conge de plusieurs mois accordé en prolongation d'un congé (de base) de maternité ou de paternité. (2)

Nous verrons brièvement quelles sont quelques-unes des modalités d'application de ces congés en Europe. Le tableau 9 en résume le contenu.

Sur dix pays étudiés, six des congés parentaux sont réservés à la mère; les pères ne pouvant y avoir accès que dans la mesure où la mère ne peut en bénéficier ou si elle n'a pas la garde de l'enfant. Quatre autres congés sont accessibles au père ou à la mère.

Deux pays seulement posent des exigences quant au service continu du salarié ou de la salariée avant de pouvoir bénéficier d'un congé parental. Les deux exigences sont en termes de durée de service continu, soit 6 mois et 1 an, mais l'une d'elles est aussi conditionnelle à la taille de l'entreprise, soit plus de 10 salariés.

---

(1) Ces informations sont tirées de: Paoli Chartal, «Les travailleuses et la maternité - Quelques exemples choisis en Europe occidentale», B.I.T. - Revue internationale du travail, vol. 121, no 1, janv. fév. 1982, pp. 12-14.

(2) Voir définition complète au chapitre 1, section 1.1.

La durée du congé parental varie entre 6 mois et 3 ans. La plupart des congés sont cependant d'une durée d'un an. Ils se situent soit en prolongation d'un premier congé de maternité ou de paternité, pour six d'entre eux, soit à partir de la naissance de l'enfant, pour quatre d'entre eux.

Durant le congé parental, une indemnité financière est versée au salarié ou à la salariée dans cinq pays. Deux autres législations stipulent que ce congé est sans traitement. Dans trois cas, il n'y a pas de spécifications à cet effet.

Lors du retour au travail, le salarié ou la salariée est assuré de réintégrer le même poste ou un poste similaire à celui occupé avant le congé et ce, dans quatre pays. Nous ne possédons pas de renseignements sur cette modalité d'application pour les six autres pays.

Enfin, le congé parental s'applique lors de l'adoption d'un enfant et ce, dans six pays. Deux d'entre eux cependant varient en fonction de l'âge de l'enfant.

Si l'on tente de dresser un portrait-type du congé parental dans certains pays européens, nous y retrouverions les caractéristiques dominantes suivantes:

> Le congé parental est réservé à la mère, en prolongation de son congé de maternité. D'une durée maximale d'un an, il est indemnisé partiellement. Il s'applique lors de l'adoption d'un enfant.

Peu d'informations nous étaient accessibles sur les congés parentaux à l'étranger. Celles-ci nous ont cependant permis de constater que les congés accordés en Europe, par voie de législations, sont moins avantageux que ceux accordés au Québec, par voie de conventions collectives. La durée moyenne du congé y est inférieure d'un an. Cependant, le congé comporte une indemnisation partielle de la salariée; celui-ci etant généralement réservé à la mère. Dans les deux cas néanmoins, il s'applique lors de l'adoption d'un enfant.

TABLEAU 9

SYNTHESE DES CONGES PARENTAUX CONTENUS DANS CERTAINES LEGISLATIONS EUROPEENNES

	Autriche	Espagne	Finlande	France	Italie	Luxembourg	Norvège	République fédérale d'Allemagne	Royaume-Uni	
- Conditions d'admissibilité										
A - Personne éligible										
- Mère seulement	X			X	X	X		X	X	
- L'un ou l'autre des parents		X	X	(père seulement si mère a renoncé à son droit au congé)	(sauf si père a la garde de l'enfant)		X			X
B - Service continu exigé				(1 an dans entreprise de plus 100 salariés)						
- Non spécifié	X	X	X		X	X	X	X	X	
II- Durée du congé										
- 6 mois					X (excluant le 1er congé)					
- 7 mois								X (après la naissance)	X (après la naissance)	
- 1 an	X (après la naissance)		X (excluant le 1er congé)			X	X			
- 2 ans				X (excluant le 1er congé)						
- 3 ans		X (excluant le 1er congé)								
III- Traitement										
- avec indemnité	X				X (30% du traitement)			X	X	
- sans indemnité		X	X							
- non spécifié				X		X	X			
IV- Retour au travail										
- même poste ou poste similaire	X	X						X	X	
- non spécifié			X	X	X	X	X			
V- Application lors d'une adoption										
- oui		X	X	X	X		X (durée en fonction de l'âge de l'enfant)			
- non spécifiée	X					X		X	X	

Chapitre 3 LE CONGÉ PARENTAL ET LA LOI ET LE RÈGLEMENT SUR LES NORMES DU TRAVAIL

INTRODUCTION (1)

L'application d'un congé parental à l'ensemble de la population québécoise en emploi implique des modifications à la Loi et au Règlement sur les normes du travail et ce, quelles que soient la nature et les modalités d'application de ce congé. Le présent chapitre vise à identifier les articles de la Loi et du Règlement sur les normes du travail que le législateur devrait modifier pour ce faire. Lorsque seront définies les modalités d'application du congé parental que le législateur voudra instaurer, nous pourrons alors, dans une étape ultérieure, identifier le libellé des modifications législatives et réglementaires à apporter.

Quoiqu'il en soit, la nature des modifications à apporter variera grandement en fonction de certaines modalités d'application d'un congé parental. Il s'agit particulièrement de l'accumulation des congés annuels payés et des jours fériés durant le congé parental, de l'admissibilité du salarié masculin à un tel congé et de son application lors de l'adoption d'un enfant.

Nous terminerons ce chapitre en faisant quelques commentaires touchant les effets sur la Loi et le Règlement sur les normes du travail, de l'introduction d'un congé parental, en rapport avec les normes du travail déjà existantes.

1 La Loi sur les normes du travail

1.1 Pouvoir réglementaire

Avant d'introduire un congé parental dans la Loi, le gouvernement devra, à l'article 89, se donner un pouvoir réglementaire à cet effet.

---

(1) Le lecteur trouvera en annexe les articles de la Loi et du Règlement sur les normes du travail cités dans ce chapitre.

1.2 Définition du congé parental

Une définition du congé parental devra être introduite à l'article 1 afin d'éviter toute ambiguïté quant à l'interprétation à donner à cette expression. Cette définition devrait préciser si un tel congé s'applique ou non lors de l'adoption d'un enfant [1].

1.3 Congés annuels

Durant un congé parental, le salarié devrait-il pouvoir accumuler des congés annuels payés comme s'il était au travail? Si oui, le législateur n'aurait pas à modifier la Loi. Si, au contraire, le législateur n'avait pas une telle intention, la Loi devrait être explicite à ce sujet. C'est cette dernière hypothèse que nous examinerons maintenant.

C'est le chapitre IV, section IV de la Loi, qui porte sur les congés annuels payés, soit les articles 66 à 77. L'article 77 prévoit des exceptions à l'application des articles 66 à 76. Selon nous, un huitième paragraphe pourrait être ajouté à l'article 77 de façon à ce que les articles précités ne s'appliquent pas à un salarié durant un congé parental, c'est-à-dire qu'un tel salarié ne pourrait pas accumuler de congés annuels payés.

Toute autre modification à cette section de la Loi (faite dans le but que des congés annuels ne s'accumulent pas durant un congé parental) devrait tenir compte de la notion de «service continu», de façon à ce que celui-ci ne soit pas interrompu durant le congé parental. Autrement, une telle abstention ferait en sorte que le salarié ne serait plus considéré à l'emploi de l'entreprise durant le conge parental.

---

(1) Voir aussi la section 2.3 du présent chapitre.

1.4 Jours fériés

Cette question est du même ordre que la précédente. Si le législateur ne désire pas que le salarié soit compensé pour les jours fériés qui ont eu lieu durant un congé parental, la Loi devra être amendée. Ainsi, un ajout pourrait être fait à l'article 60, alinéa 2, stipulant que la section III du chapitre IV («Les jours fériés, chômés et payés») ne s'applique pas au salarié durant un congé parental. Il est à remarquer qu'il serait quelque peu illogique, selon nous, de compenser ainsi un salarié durant un congé sans traitement. En effet, la plupart des conventions collectives semblent reconnaître ce principe lorsqu'elles contiennent des dispositions concernant les congés sans traitement.

1.5 Protection contre un congédiement illégal

Il est peut-être bon de rappeler qu'aucun amendement à la Loi ne serait nécessaire à ce niveau. En effet, une protection contre le congédiement, la suspension ou le déplacement serait déjà accordée au salarié durant un congé parental; et ce, en vertu de l'article 122, paragraphe 1°:

> «Il est interdit à un employeur ou son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié:
>
> 1° à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement.»

Par ailleurs, si le législateur voulait accorder nommément une telle protection au salarié en congé parental, comme il l'a fait au paragraphe 4 de l'article 122 pour la salariée enceinte, il pourrait le faire en ajoutant un sixième paragraphe au même article de la loi.

2 Le Règlement sur les normes du travail

La «section VI» du Règlement sur les normes du travail, soit les articles 15 à 35, porte sur le congé de maternité. Selon que le législateur décide de réserver le congé parental à la salariée ou qu'il y rende admissible le salarié masculin, la nature des modifications à apporter au Règlement sera différente. Nous examinerons ces deux hypothèses.

Par ailleurs, si le congé parental peut s'appliquer lors de l'adoption d'un enfant, d'autres modifications au Règlement seront nécessaires.

2.1 Congé réservé à la salariée

Dans l'hypothèse d'un congé uniquement reservé à la salariée, deux marches à suivre sont possibles pour modifier le Règlement sur les normes du travail.

2.1.1 Modification de la section VI

Dans le premier cas, le législateur devrait modifier - en y ajoutant la notion de «congé parental» - la quasi-totalité des articles du Règlement portant sur le congé de maternité. En effet, il faudrait alors, entre autres, en préciser les modalités d'application suivantes:

a) les conditions d'admissibilité: la salariée devrait-elle d'abord s'être prévalue ou avoir été admissible au congé de maternité?

b) la durée du congé: quelle en sera la durée maximale (et minimale s'il y a lieu)? Cette durée incluera-t-elle ou excluera-t-elle celle accordée lors du congé de maternité et des extensions prévues aux articles 16 et 23?

c) les avis: à quel moment la salariée devrait-elle indiquer son intention de se prévaloir d'un congé parental et la date prévue de son retour au travail? Avant ou après la naissance de l'enfant? Pourrait-elle revenir au travail avant la date prévue et si oui, dans quels délais d'avis?

d) le retour au travail: la salariée serait-elle réinstallée dans son poste régulier? Bénéficierait-elle, comme lors du congé de maternité, des avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail (exemple: congés annuels payés)? Continuerait-elle à participer aux avantages sociaux en vigueur et, si oui, devrait-elle en assumer la quote-part ou la totalité des cotisations exigibles? Sur ces deux derniers points, un consensus semble se dessiner dans les milieux concernés. D'une part, la salariée n'accumulerait pas d'avantages tels des congés annuels payés durant un congé parental. D'autre part, si elle désirait poursuivre sa participation aux différents régimes d'avantages sociaux, durant un congé parental, elle devrait en assumer la totalité des coûts, c'est-à-dire sa part des primes et celle de son employeur. Les conventions collectives analysées au chapitre 1 du présent document confirment d'ailleurs cette orientation.

Cette marche à suivre nous apparaît comporter des désavantages certains. Le premier est lié au fait qu'on traiterait en un même lieu deux réalités en elles-mêmes bien distinctes, tant par leurs objectifs que par leur situation dans le temps. En effet, un congé de maternité se justifie principalement en raison des contraintes physiologiques liées à la naissance d'un enfant. Quant à lui, le congé parental trouve surtout sa raison d'être dans les soins et l'éducation à donner à l'enfant. D'autre part, le congé de maternité et le congé parental ne se produisent pas en même temps; ils arrivent successivement et non concurremment. De plus, les modalités d'application des deux types de congé pourraient parfois être fort différentes et même complètement opposées, comme dans le cas de la participation aux avantages sociaux en vigueur. Par ailleurs, cette façon de faire risquerait d'alourdir considérablement le texte de la section VI du Règlement.

Ces désavantages nous incitent donc à privilégier une autre marche à suivre pour modifier le Règlement.

2.1.2 Ajout d'une nouvelle section

Plutôt que de modifier la section VI du Règlement, nous croyons qu'il serait préférable d'y ajouter une nouvelle section. Elle porterait alors spécifiquement sur le congé parental. Elle comporterait, comme dans le cas précédent, quatre sous-sections. Y seraient déterminés les conditions d'admissibilité au congé, sa durée, les avis à donner et les modalités de retour au travail.

Cette façon de faire permettrait donc de traiter distinctement les deux réalités que sont le congé de maternité et le congé parental. Il serait aussi plus facile, tant pour les employeurs que pour les salariés concernés, de connaître leurs devoirs et leurs droits respectifs en la matière.

2.2 Admissibilité du salarié masculin

Si le législateur décide de rendre le salarié masculin admissible à un congé parental, cette décision entraînerait nécessairement, selon nous, l'ajout d'une nouvelle section au Règlement, laquelle porterait sur le congé parental. En effet, comme la section VI sur le congé de maternité ne s'applique pas au salarié masculin, il serait difficile d'y introduire une nouvelle notion, soit celle du congé parental qui, elle, s'appliquerait aussi au salarié masculin. Les risques de confusion et d'incohérence seraient alors accrus, selon nous.

L'hypothèse de l'admissibilité du salarié masculin à un congé parental soulève cependant un certain nombre de questions auxcuelles le Règlement devra repondre.

- Le salarié masculin pourrait-il bénéficier totalement ou partiellement de la durée prévue pour le congé?

- Pourrait-il le faire indépendamment du fait que sa conjointe, si elle est salariée, puisse aussi s'en prévaloir?

Devrait-on plutôt prévoir un partage possible du congé en deux périodes immediatement consécutives, comme dans le cas des conventions collectives analysées [1]? Dans un tel cas, il faut être bien conscient qu'un contrôle à cet effet serait pratiquement impossible (ou à tout le moins fort coûteux) lorsque les deux salariés ne sont pas à l'emploi de la même entreprise, comme c'est le cas dans les conventions collectives.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où les deux salariés se prévaudraient en même temps d'un congé parental, nous avons vérifié, auprès des organismes concernés, l'admissibilité de ces salariés à certains programmes gouvernementaux de sécurité du revenu. C'est ainsi que, théoriquement, ces salariés ne seraient pas admissibles aux prestations de l'aide sociale, ni à celles de l'assurance-chômage durant un congé parental. Dans le cas de la Loi sur l'aide sociale, cette inadmissibilité se baserait sur le fait que le salarié détient un emploi et qu'il n'en tient qu'à lui d'en tirer la rémunération qui s'y rattache. Quant aux prestations de l'assurance-chômage, le salarié en congé parental n'y aurait pas droit en raison de sa non-disponibilité au travail.

Nous avons dit que théoriquement le salarié en congé parental ne serait pas admissible à des prestations d'aide sociale. Cependant, cette absence de droit à des prestations n'entrerait-elle pas en contradiction

---

(1) Voir chapitre 1.

avec le droit nouveau (à un congé parental) que le législateur accorderait aux salariés de par des amendements à la Loi et au Règlement sur les normes du travail? La réponse à cette question est loin d'être claire, selon nous. Le législateur devra donc s'assurer que la Loi sur l'aide sociale sera suffisamment explicite à ce sujet, afin de ne pas créer une nouvelle clientèle de bénéficiaires de l'aide sociale.

Quoiqu'il en soit, il est plausible de penser, selon nous, que les cas où les deux salariés se prévaudraient en même temps d'un congé parental seront peu fréquents compte tenu des disponibilités financières que nécessiterait une telle situation.

- Quand débuterait le congé parental pour le salarié masculin? À partir de la naissance de l'enfant ou à la fin du congé de maternité de la salariée? La première hypothèse nous semble préférable compte tenu des nombreuses vérifications qu'impliquerait la seconde.

- Exigera-t-on du salarié masculin qu'il produise une attestation de la naissance de l'enfant pour lequel un congé parental est demandé? Une telle attestation équivaudrait à celle exigible en vertu de l'article 24 du Règlement pour attester de la grossesse de la salariée qui veut se prévaloir d'un congé de maternité.

L'admissibilité du salarié masculin à un congé parental implique donc d'une part, l'ajout d'une nouvelle section au Règlement et, d'autre part, une réponse à certaines questions sur les modalités d'application d'un tel congé.

2.3 Application lors d'une adoption

Le congé parental mentionné précédemment s'appliquerait lors de la naissance d'un enfant. Si le législateur désire que les salariés puissent bénéficier d'un congé parental lors de l'adoption d'un enfant, le Règlement devra prévoir cette modalité d'application. De plus, le Règlement devra indiquer si une attestation à cet effet sera exigée et,

s'il y a lieu, préciser l'âge maximal de l'enfant pour lequel un tel congé est demandé. Plutôt que d'introduire la notion d'adoption dans une section du Règlement portant sur le congé parental, le législateur pourrait tout aussi bien ajouter au Règlement une section portant exclusivement sur un congé d'adoption. Cette façon de faire contrebalancerait l'absence actuelle, dans le Règlement, d'un congé équivalent au congé de maternité dans les cas d'adoption. Pour sa part, la Loi prévoit actuellement, à l'article 81, un congé de deux jours, sans salaire, à l'occasion de l'adoption d'un enfant.

3 Autres commentaires

Dans cette section, nous tenterons d'évaluer certains effets, sur la Loi et le Règlement sur les normes du travail, de l'introduction d'un congé parental, en rapport avec les normes du travail déjà existantes.

Il pourrait sembler curieux en effet que la Loi et le Règlement sur les normes du travail accordent aux parents la possibilité de se prévaloir d'un congé pour s'occuper de leurs enfants, alors que la Loi ne leur autorise pas actuellement de congés de maladie pour eux-mêmes. De façon générale, en effet, la Loi et le Règlement sur les normes du travail accordent aux salariés des droits pour eux-mêmes et non pour le bénéfice de tierces personnes comme dans ce cas-ci, leurs enfants.

À un niveau plus général, il est important de rappeler le but visé par le législateur lors de l'adoption de la Loi sur les normes du travail. Il s'agissait de «permettre l'extension à l'ensemble des travailleurs du Québec, qu'ils soient syndiqués ou non, d'un minimum de conditions de travail» (1). Il faut aussi considérer le fait qu'actuellement moins de 20% de la population totale en emploi au Québec peut se prévaloir d'un congé parental (2). Dans ce contexte, il s'agirait donc

---

(1) Assemblée nationale, Journal des débats, Commission permanente du travail et de la main-d'oeuvre, Projet de loi 126 - Loi sur les normes du travail, le 6 mars 1979 - n° 6, page B-225.

(2) Voir chapitre 1, section 1.2, du présent document.

ici d'extensionner à l'ensemble de la population québécoise en emploi une norme de travail, soit un congé parental, dont seulement une minorité de salariés peuvent actuellement se prévaloir. Dans ce cas-ci, on ne pourrait plus parler de conditions «minimales» de travail.

CONCLUSION

L'application d'un congé parental à l'ensemble de la population québécoise en emploi nécessite, comme nous l'avons vu, des modifications à la Loi et au Règlement sur les normes du travail. La nature de ces modifications variera en fonction des modalités d'application du congé parental que le législateur choisira.

C'est ainsi que la Loi sur les normes du travail devra, selon nous, être modifiée aux quatre niveaux suivants:

1. à l'article 89, introduction d'un pouvoir réglementaire en matière de congé parental

2. à l'article 1, définition du congé parental, incluant ou non la notion de son application lors de l'adoption d'un enfant

3. à l'article 77, exception à l'application des articles 66 à 76, sur les congés annuels payés, pour le salarié durant un congé parental

4. à l'article 60, exception à l'application de la section III du chapitre IV, sur les jours fériés, chômés et payés, pour le salarié durant un congé parental.

Quant au Règlement sur les normes du travail, nous en proposons les modifications suivantes:

1. ajout d'une nouvelle section au Règlement, suivant la section sur le congé de maternité, portant exclusivement sur un congé parental soit réservé à la salariée, soit rendu accessible aussi au salarié masculin. Cette section déterminerait les conditions d'admissibilité au congé parental, sa durée, les avis à donner et les modalités de retour au travail.

2. ajout d'une deuxième nouvelle section au Règlement portant exclusivement sur le congé parental d'adoption.

Par ailleurs, le législateur devra mesurer l'impact de l'introduction d'un congé parental dans une loi qui, lors de sa sanction en juin 1979, visait à doter les salariés québécois de normes minimales de travail. Car, rappelons-le, actuellement, moins de 20% de la population totale en emploi au Québec peut se prévaloir d'un congé parental par voie de conventions collectives. Le législateur devra aussi s'assurer de la compatibilité du droit à un congé parental et de l'absence de droit à des prestations d'aide sociale.

De même, ce n'est pas tout d'accorder des droits aux salariés en matière de congé parental, encore faudrait-il qu'objectivement ils puissent s'en prévaloir. En effet, pour ce faire, il faut pouvoir être capable de se dispenser d'un revenu au cours de toute la durée du congé parental. Ce qui, selon nous, ne serait le lot que d'une minorité de salariés.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Cette étude portait sur trois aspects de la problématique des congés parentaux. Nous avons fait d'abord le point sur la situation des conventions collectives québécoises en regard des congés parentaux, puis nous avons dégagé un portrait-type des modalités d'application des congés contenus dans un certain nombre de conventions collectives. De même, une brève analyse de quelques législations étrangères prévoyant un congé parental a été faite. Troisièmement, nous avons identifié les modifications qui seraient à apporter à la Loi et au Règlement sur les normes du travail afin d'y introduire un congé parental.

Ces analyses ont soulevé un certain nombre de questions auxquelles le législateur devra répondre avant d'introduire un congé parental dans la législation québécoise. Certaines de ces interrogations ne concernent que les modalités d'application d'un tel congé. D'autres portent plus particulièrement sur la pertinence même d'une telle action législative, en regard du fait qu'actuellement seule une minorité de salariés québécois peuvent se prévaloir d'un tel congé par voie de convention collective.

ANNEXE 1

Références à la Loi et au Règlement sur les normes du travail

ANNEXE I

Références à la Loi et au Règlement sur les normes du travail

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

CHAPITRE I

DÉFINITIONS

1. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

1° « **accouchement** »: la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale;

2° « **Commission** »: la Commission des normes du travail instituée en vertu de l'article 4;

3° « **conjoint** »: l'homme et la femme:

a) qui sont mariés et cohabitent; ou

b) qui vivent ensemble maritalement et qui:

i. résident ensemble depuis trois ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union; et

ii. sont publiquement représentés comme conjoints;

4° « **convention** »: un contrat individuel de travail, une convention collective au sens du paragraphe d de l'article 1 du Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27) ou toute autre entente relative à des conditions de travail, y compris un règlement du gouvernement qui y donne effet;

5° « **décret** »: un décret adopté en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., chapitre D-2);

6° « **domestique** »: un salarié employé par une personne physique et dont la fonction principale est d'effectuer des travaux ménagers dans le logement de cette personne; cependant ce mot ne comprend pas le salarié dont la fonction principale est de garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée;

7° « **employeur** »: quiconque fait effectuer un travail par un salarié;

8° « **ministre** »: le ministre du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu;

9° « **salaire** »: la rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié;

10° « **salarié** », une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire; ce mot comprend en outre le travailleur partie à un contrat en vertu duquel:

i. il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine;

ii. il s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne, et à les utiliser de la façon qu'elle indique;

iii. il conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat;

11° « **semaine** »: une période de sept jours consécutifs s'étendant de minuit au début d'un jour donné à minuit à la fin du septième jour;

12° « **service continu** »: la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.

1979, c. 45, a. 1.

60. Lorsqu'ils tombent un jour ouvrable, les jours suivants sont des jours fériés et chômés:

1° le 1er janvier;

2° le 25 décembre;

3° quatre autres jours fixés par règlement du gouvernement.

Cependant, la présente section ne s'applique pas aux salariés visés dans une convention collective ou un décret qui contiennent au moins six jours fériés, chômés et payés en sus de la fête nationale.

1979, c. 45, a. 60.

66. L'année de référence est une période de douze mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel.

Cette période s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours, sauf si une convention ou un décret fixent une autre date pour marquer le point de départ de cette période.

1979, c. 45, a. 66.

67. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux semaines.

1979, c. 45, a. 67.

68. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux semaines.

1979, c. 45, a. 68.

69. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de dix ans de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines, dont deux semaines continues.

1979, c. 45, a. 69.

70. Le congé annuel doit être pris dans les douze mois qui suivent la fin de l'année de référence, sauf si une convention collective ou un décret permettent de le reporter à l'année suivante.

Malgré toute stipulation à l'effet contraire dans une convention, un décret ou un contrat, une période d'assurance salaire, maladie ou invalidité interrompue par un congé pris conformément au premier alinéa se continue, s'il y a lieu, après ce congé, comme si elle n'avait pas été interrompue.

1979, c. 45, a. 70; 1980, c. 5, a. 4.

71. Le congé annuel peut être fractionné en deux périodes si le salarié en fait la demande, sauf si une disposition particulière est prévue dans une convention collective ou un décret ou si l'employeur ferme son établissement pour la période des congés annuels.

Le congé dont la durée est d'une semaine ou moins ne peut être fractionné.

1979, c. 45, a. 71.

72. Un salarié a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre semaines à l'avance.

1979, c. 45, a. 72.

73. Il est interdit à l'employeur de remplacer le congé visé dans les articles 67, 68 et 69 par une indemnité compensatrice.

À la demande du salarié, la troisième semaine de congé peut cependant être remplacée par une indemnité compensatrice si l'établissement ferme ses portes pour deux semaines à l'occasion du congé annuel.

1979, c. 45, a. 73.

74. L'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé dans les articles 67 et 68 est égale à 4% du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé à l'article 69, l'indemnité est égale à 6% du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé dans l'article 67 et dont le congé annuel est inférieur à deux semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

1979, c. 45, a. 74; 1980, c. 5, a. 5.

75. Un salarié doit toucher l'indemnité afférente au congé annuel en un seul versement avant le début de ce congé. **(EN VIGUEUR LE 1er AVRIL 1981)**

1979, c. 45, a. 75.

76. Lorsque le contrat de travail est résilié avant qu'un salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir en plus de l'indemnité compensatrice déterminée conformément à l'article 74 et afférente au congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité égale à 4% ou 6%, selon le cas, du salaire brut gagné pendant l'année de référence en cours.

1979, c. 45, a. 76.

77. Les articles 66 à 76 ne s'appliquent pas aux personnes suivantes:

1° le conjoint de l'employeur, ses ascendants et ses descendants ainsi que ceux de l'employeur;

2° un étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel une colonie de vacances ou un organisme de loisirs;

3° un vendeur au sens du paragraphe b de l'article 1 de la Loi sur le courtage immobilier (L.R.Q., chapitre C-73), entièrement rémunéré à commission;

89. Le gouvernement peut fixer, par règlement, des normes du travail portant sur les matières suivantes:

1° le salaire minimum qui peut être établi au temps ou au rendement ou sur une autre base;

2° le bulletin de paye;

3° le montant maximum qui peut être exigé du salarié pour la chambre et la pension;

4° la semaine normale d'un salarié, notamment celle:

a) du domestique;

b) de diverses catégories de gardiens;

c) du salarié occupé dans le commerce de l'alimentation au détail;

d) du salarié occupé dans les exploitations forestières;

e) du salarié occupé dans les scieries;

f) du salarié occupé dans les travaux publics;

g) du salarié qui travaille dans un endroit isolé, inaccessible par une route carrossable et qu'aucun système régulier de transport ne relie au réseau routier du Québec;

h) de diverses catégories de salariés effectuant sur le territoire de la région de la Baie James des travaux réalisés sous la responsabilité de l'Hydro-Québec, de la Société d'énergie de la Baie James ou de la Société de développement de la Baie James;

5° les jours fériés, chômés et payés;

6° le droit à un congé de maternité et, le cas échéant, l'indemnité afférente à ce congé, les modalités d'application, la durée et la répartition de ce congé et, de façon générale, les droits et avantages accordés à une salariée enceinte lorsqu'elle est au travail ou réputée l'être;

7° les primes, indemnités et allocations diverses;

8° les outils, les douches, les vestiaires et les lieux de repos.

1979, c. 45, a. 89; 1980, c. 11, a. 127; 1981, c. 23, a. 56.

Recours à l'encontre d'un congédiement illégal

122. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié:

1° à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;

2° pour le motif que ce salarié a fourni des renseignements à la Commission ou à l'un de ses représentants sur l'application des normes du travail ou qu'il a témoigné dans une poursuite s'y rapportant;

3° pour la raison qu'une saisie-arrêt a été pratiquée à l'égard du salarié ou peut l'être;

4° pour la raison qu'une salariée est enceinte;

5° dans le but d'éluder l'application de la présente loi ou d'un règlement.

Un employeur doit, de son propre chef, déplacer une salariée enceinte si les conditions de travail de cette dernière comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître. La salariée peut refuser ce déplacement sur présentation d'un certificat médical attestant que ces conditions de travail ne présentent pas les dangers allégués.

1979, c. 45, a. 122; 1980, c. 5, a. 10; 1982, 1982, c. 12, a. 5.

SECTION VI

CONGÉ DE MATERNITÉ

Sous-section 1

Conditions d'admissibilité

15. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli vingt semaines d'emploi pour un même employeur dans les douze mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux articles 24 et 25.

16. Pour les fins de l'article 15, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

Sous-section 2

Durée du congé

17. Sous réserve des articles 21 et 22, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder dix-huit semaines, sauf si à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

18. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement.

19. À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

20. Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 17 à compter du début de la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

21. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois semaines.

22. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq semaines après la date de l'accouchement.

23. La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six semaines.

Sous-section 3

Avis

24. Au moins trois semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 20, le certificat médical remplace le présent avis.

25. Cet avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

26. En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

27. Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

28. Dans les cas et selon les limites prévues aux articles 17, 18, 21, 22 et 23 une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

Sous-section 4

Retour au travail

29. Sous réserve de l'article 18, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.

30. L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

31. À la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

32. La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.

33. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

34. Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

35. La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.